

**Une nouvelle
dynamique syndicale**
Dix ans d'Unia

Unia (Ed.)

Une nouvelle dynamique syndicale

Dix ans d'Unia

Traduction : Anne Rubin



Sommaire



Die Gewerkschaft,
Le Syndicat,
Il Sindacato.

© 2014 Rotpunktverlag, Zurich
www.rotpunktverlag.ch

Couverture et page de garde : Action « Ensemble, nous sommes forts »,
Paradeplatz, Zurich, 30.11.2012. Photos: Mirjam Graf

Crédits photos: les photos auxquelles aucun crédit spécifique
n'est attribué proviennent des archives d'Unia.

Editeur : Syndicat Unia, www.unia.ch
Rédaction : Andreas Rieger
Relecture : Michael Stötzel, Andreas Simmen
Corrections : Lektorama, Zurich
Elaboration graphique: Patrizia Grab
Traitement des images, impression et reliure :
Imprimerie Bubenbergr, Berne

ISBN 978-3-85869-625-0
Première édition 2014

- 7 Les dix ans d'Unia**
de Vania Alleva et Renzo Ambrosetti
- 11 Paysage syndical modifié en profondeur**
de Andreas Rieger
- 25 Unia Forte : la stratégie de l'enracinement**
de Vania Alleva
- 35 Développement des conventions collectives
de travail d'Unia**
de Beat Baumann et Simon Grossenbacher
- 53 Une décennie de grèves**
de Ralph Hug
- 73 Rôle moteur dans les campagnes politiques**
de Nico Lutz
- 89 Une diversité de membres en mutation**
de Corinne Schärer et Rita Schiavi
- 105 « Une marque qui rayonne loin à la ronde »**
Le président de l'USS, Paul Rechsteiner
Interview: Michael Stötzel
- 111 La contribution essentielle du personnel**
de Manuel Hartmann, Susanne Benini, Daniel Santi
- 125 Renforcer les réseaux supranationaux**
de Renzo Ambrosetti et Vasco Pedrina
- 136 Annexes**
Unia en un coup d'œil | Abréviations et notions |
Les grèves d'Unia | Bibliographie | Auteurs

Les dix ans d'Unia

de Vania Alleva et Renzo Ambrosetti



On a de la peine à y croire, et pourtant, Unia aura dix ans cette année. Et c'est une réussite. Unia est aujourd'hui le plus grand et le plus puissant syndicat de Suisse. Pour beaucoup, le nom d'« Unia » signifie tout simplement « syndicat ». On ne peut plus concevoir la réalité suisse sans lui, c'est comme s'il avait toujours existé. Celles et ceux qui étaient déjà là lors de sa fondation se souviennent encore très bien des débuts de l'histoire de la fusion.

Nous avions d'ambitieux objectifs

- Nous voulions renverser la tendance de l'évolution négative des membres.
- Nous voulions verdir le désert syndical du secteur privé des services.
- Nous voulions devenir plus forts sur les lieux de travail et dans les CCT.
- Nous voulions consolider nos ressources financières pour pouvoir investir dans des projets d'avenir.

Mais nous avions aussi peur que cela ne se passe pas bien, comme pour les deux tiers de toutes les fusions dans l'économie qui échouent. Certains collègues bienveillants d'autres syndicats étaient dès le départ certains que nous allions mal finir.

Les plus grands risques que nous avons identifiés avant la fusion concernaient les points suivants :

- Les cultures d'organisation différentes. Les syndicats fondateurs, le SIB, la FTMH et la FCTA étaient dans les faits très différents et le risque était grand qu'une identité propre à Unia ne puisse émerger.

- La bureaucratisation. Nous craignions aussi que le « paquebot » Unia fusionné ne soit trop lourd à manier et que la capacité de mobilisation n'en soit écrasée.

- Les pertes de membres. Entre 10 et 20 % de pertes de membres suite à la fusion étaient considérés comme possibles.

Dix ans suffisent pour pouvoir tirer un bilan et constater que la grande majorité de ces craintes étaient infondées.

La vitesse à laquelle une identité propre à Unia s'est créée est ce qui nous a le plus surpris. Quelques semaines après la fusion d'Unia, 15 000 personnes manifestaient sur la place Fédérale avec nos nouveaux drapeaux – et la marque était établie. Les quelques premières luttes, comme la grève de Reconvilier, celle des chauffeurs de taxis à l'aéroport de Zurich ainsi que les premières campagnes politiques ont encore conforté l'identité commune. A l'interne, les contours des anciennes organisations se sont aussi rapidement estompés. Des courants et des camps différents ont toujours existé à Unia, mais ils ne se définissaient plus selon l'ancienne appartenance à tel ou tel autre syndicat.

Les pertes de membres ainsi que les déficits lors des deux premières années semblaient justifier les craintes. Mais nous nous sommes ressaisis financièrement après seulement trois ans, nos comptes sont dans les chiffres noirs depuis et nous pouvons financer de nouveaux projets de développement. A tel point que les médias de Blocher fulminent contre le riche syndicat Unia. Ils préféreraient bien sûr reporter des trous dans les caisses syndicales ...

Ce n'est qu'un peu plus tard que nous avons réussi à changer la donne dans l'évolution des membres. Le Secteur tertiaire est celui qui s'est le plus développé – ce n'est plus le petit junior parmi nos quatre secteurs, mais un domaine fort comme ceux, historiques, de l'industrie, de la construction et des arts et métiers.

Le poids toujours plus conséquent des femmes dans notre syndicat va de pair avec cette évolution. Les femmes étaient encore une petite minorité parmi les membres et les secrétaires syndicaux lors de la fusion. Au-

jourd'hui, les femmes représentent un quart des membres. Et les secrétaires syndicales ont une bien meilleure position qu'aux débuts de la fusion, même dans des domaines auparavant exclusivement masculins comme le secteur de la construction.

Et enfin, notre capacité d'action : notre capacité de mobilisation dans les entreprises n'a absolument pas été étouffée par la grande organisation Unia, elle a plutôt augmenté. Cela est ressorti des grands conflits aux Officine à Bellinzzone, dans la lutte pour la Convention nationale du Secteur principal de la construction en 2007 ou dans les grèves chez Novartis ou Merck Serono. Notre capacité à mener des campagnes politiques est aussi très importante, il suffit de penser à notre victoire dans la campagne contre le vol des rentes.

Cette importance accrue a sans aucun doute contribué à ce que nous puissions conclure de nouvelles CCT, comme notamment la CCT pour les travailleurs et travailleuses temporaires. Et à faire adopter des salaires minimums pour la première fois dans la CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux qui existe pourtant depuis 75 ans.

Dans cet ouvrage, différents auteurs jettent un regard sur les évolutions les plus importantes qu'a connues Unia pendant ces dix premières années. Cela va des profonds changements dans le paysage syndical à l'évolution des conventions collectives de travail en passant par les conflits de travail et les campagnes politiques. On aborde aussi les changements parmi les membres d'Unia ou l'importante contribution du personnel à la réussite de cette ambitieuse entreprise.

Nous constatons que nous avons réussi beaucoup de choses, mais que nous avons aussi naturellement des faiblesses. Le plus grand défi est sans conteste d'arriver à renforcer notre présence avec les militant-e-s sur les lieux de travail. Depuis le Congrès de Lausanne en 2010, nous y répondons avec notre stratégie de l'enracinement, Unia Forte.

Le bilan global des dix premières années d'Unia est toutefois positif. Nous en sommes naturellement fiers et surtout cela nous rend confiants face aux défis que nous allons devoir relever.

Paysage syndical modifié en profondeur

de Andreas Rieger



Depuis les années 1990, le paysage syndical de la Suisse a été modifié en profondeur. Les structures économiques et la composition de la main d'œuvre s'étaient déjà dans les décennies précédentes fondamentalement transformées. Les syndicats ont pourtant conservé la même formation que septante ans plus tôt. Et ce n'est qu'avec la crise des années nonante que cette contradiction a éclaté. Sans compter que les employeurs avaient pris leurs distances avec l'ancien pacte social. C'est alors que les syndicats ont aussi commencé leur mue. En fondant ensemble Unia en 2004, les syndicats voulaient se présenter dans une formation qui leur permette de répondre aux nouveaux défis. Ils ont ainsi été un des moteurs les plus importants de la profonde transformation du paysage syndical.

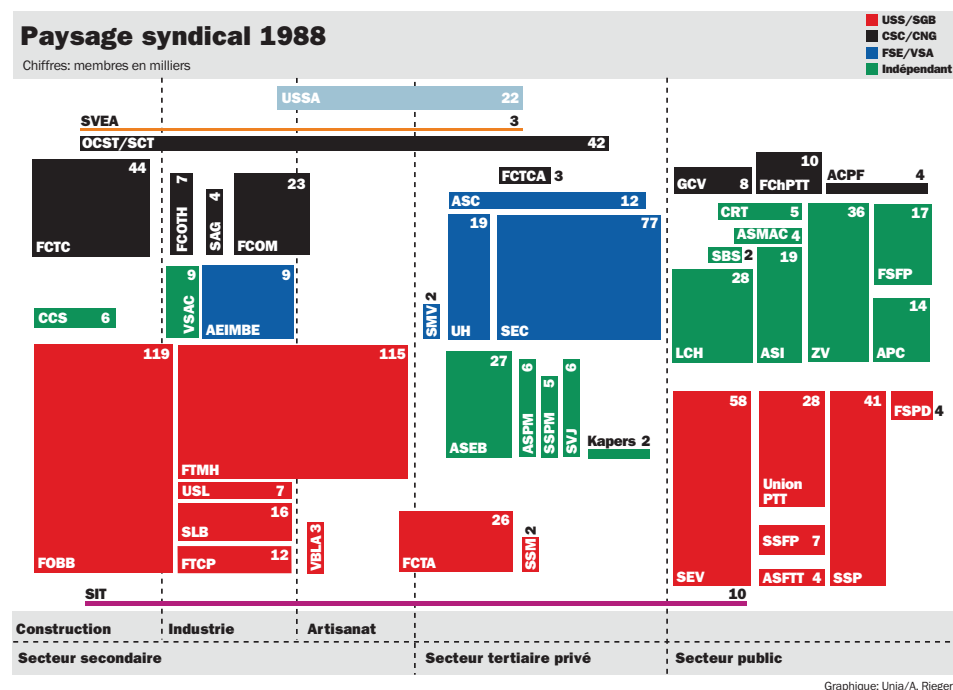
Jusqu'en 1990: paysage syndical gelé

Les structures du mouvement syndical suisse des années quatre-vingt correspondaient en grande partie à celles héritées de la Première Guerre mondiale: une multitude de petits et moyens syndicats de branche et quelques syndicats interbranches comme la FTMH, la FOBB et la FCTA composaient le tableau. La majeure partie des membres de ces syndicats étaient des hommes actifs dans la production, la distribution et les transports. Les syndicats étaient divisés en cinq associations faitières aux origines idéologiques distinctes:

- Issue de la famille socialiste, l'Union syndicale suisse (USS) constituait la plus grande faitière;
- Une deuxième faitière, où se retrouvaient presque à l'identique des syndicats de branche similaires, était la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC);
- Une troisième faitière rassemblait les Fédérations des sociétés suisses d'employés (FSE);
- Et pour couronner le tout, il y avait encore les libéraux de l'Union suisse des syndicats autonomes (USSA) et le Schweizerischer Verband evangelischer Arbeitnehmer (SVEA), une organisation syndicale protestante.

Ces syndicats et associations faitières ont bien vécu pendant la haute conjoncture des années soixante, à l'époque où presque toutes les branches en Suisse connaissaient une croissance horizontale, où les syndicats pouvaient régulièrement négocier des améliorations pour leurs membres avec les employeurs et l'Etat social se développait.

Avec la crise du milieu des années septante, la fin de cette «époque dorée» s'annonçait déjà: l'industrie perdait de son importance en termes d'emplois et les employé-e-s partaient dans les branches des services.



Cela a conduit l'USS à ouvrir les premières discussions sur la formation dans laquelle les syndicats devaient se présenter à l'avenir. D'une part, on parlait de créer des syndicats interbranches, de l'autre, d'organiser le secteur tertiaire privé et par conséquent, les femmes. Rien n'a toutefois été entrepris. Grâce à la bonne conjoncture des années quatre-vingt, les vieilles structures syndicales ont survécu.

Pendant toute cette période, la syndicalisation des ouvriers et ouvrières ainsi que des employé-e-s n'a jamais été très élevée. Le taux de syndicalisation n'atteignait même pas 30 %. En comparaison: en Suède, il se situait à 80 %, en Autriche à 60 %, en Angleterre à 50 % et en Allemagne de l'Ouest à 35 %.

Secoué pendant la crise des années nonante

La profonde crise économique qui a commencé en 1991 a été funeste à beaucoup de syndicats et a marqué le début de la mue du paysage syndical.

La croissance horizontale de l'économie suisse et de l'emploi a connu une fin abrupte: 40 % des emplois ont disparu dans la construction, des dizaines de milliers de saisonniers ont dû rentrer dans leur pays d'origine.

L'industrie du métal et des machines a supprimé un tiers des emplois. Une partie des branches des services et d'autres entreprises ont aussi réduit leurs effectifs, comme par exemple les chemins de fer et la Poste.

Une série de petits syndicats n'y ont pas survécu : ainsi, la Fédération de l'habillement et du cuir (VBLA) a cherché refuge à la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), plusieurs petits syndicats chrétiens se sont réunis dans la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux (FCOM). Et dans l'industrie graphique, les typographes, les lithographes et les relieurs se sont regroupés dans comedia.

Pendant ces années, beaucoup de syndicats ont lancé des réflexions approfondies sur leur avenir : à la fin des années quatre-vingt, la Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier avait commencé, sous le nom de « FTCP 2000 », à discuter de son avenir. Il était prévisible qu'il ne resterait pas grand-chose de l'industrie textile, ni de celle du papier en Suisse. Les syndicalistes s'étaient aussi rendu compte que les employeurs prenaient un cap néolibéral. La FTCP était alors toute destinée à devenir le partenaire junior de l'industrie chimique et pharmaceutique.

Au même moment, la Fédération du bois et du bâtiment (FOBB) se demandait aussi sous l'appellation « FOBB 2000 » comment répondre aux pertes dans le secteur et faire face à la nouvelle attitude des employeurs en Suisse. Il voulait pour cette raison renforcer sa capacité de mobilisation et également attirer de nouveaux groupes de salarié-e-s (les employé-e-s et les femmes).

Ces deux processus de discussion ont conduit aux premières fusions syndicales qui ne sont donc pas nées de la pure nécessité. Là derrière se cachait la vision stratégique que les syndicats devaient procéder à un remaniement en profondeur pour être en mesure de faire face à l'offensive des employeurs. Le Syndicat industrie et bâtiment (SIB) fut fondé en 1992 de la fusion de la FTCP et de la FOBB, dont le journal le « Nouveau syndicat » indiquait où il plaçait la barre. Trois ans à peine après la fondation du SIB, on se demandait déjà comment verdir les déserts syndicaux du secteur privé des services et le SIB tessinois commençait alors à faire ses premières expériences.

La Fédération du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) ne fut pas en reste et se penchait aussi sur son avenir (« FCTA 2000 »). Etant donné que l'industrie alimentaire était décimée (les brasseries !) et que le transport routier se trouvait dans une situation de concurrence difficile, l'accent devait être mis sur des branches du secteur privé des services.

A la FTMH, les discussions s'orientaient aussi sur la tertiarisation croissante : dans l'industrie, la proportion de cols blancs et la délocalisa-

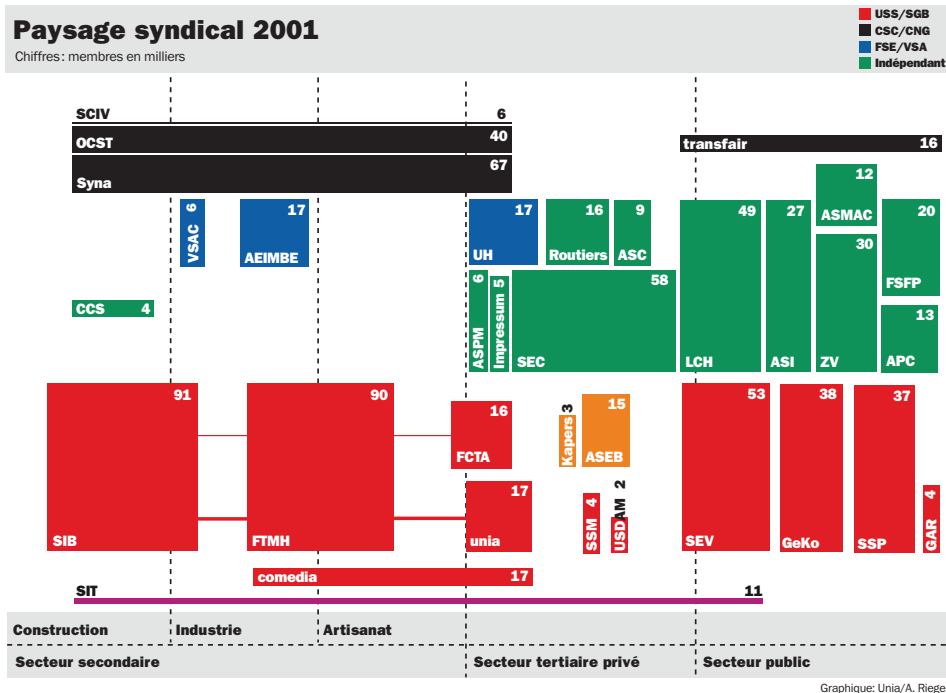


tion des services (informatique, entre autres) avaient visiblement augmenté. De même que la proportion de femmes employées. La FTMH décida alors elle aussi de s'occuper davantage de ces nouvelles professions. Ce fut exprimé par le rajout « et des services » à sa dénomination initiale « Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie ».

C'est en 1994 que le plus grand changement de cette époque se produisit quand les dirigeants du SIB et de la FTMH commencèrent à parler d'un projet commun de syndicalisation du secteur privé des services. On était de part et d'autre convaincu que la concentration des syndicats sur le secteur secondaire allait à long terme les marginaliser. Les deux syndicats avaient aussi pris conscience que, et ce fut important, s'ils se faisaient concurrence, cet énorme travail de construction syndicale ne pouvait réussir, et qu'il fallait donc plutôt que les deux plus grands syndicats, la FTMH et le SIB, travaillent main dans la main.

Voilà pourquoi ils fondèrent en 1996 le syndicat du secteur des services, « unia », qui commença son travail dans le commerce de détail et l'hôtellerie-restauration. Au début, le petit syndicat ne comptait que quelques milliers de membres, dont quelques-uns issus de la FTMH et du SIB ainsi que du groupe local, l'Association des Commis de Genève « ACG ».

Membres de la FTMH et du SIB avec leurs casquettes et drapeaux.



D'autres syndicats ont aussi fusionné pendant cette décennie: les trois syndicats de la Poste se sont regroupés dans le Syndicat de la communication (GeKo), les syndicats chrétiens du secteur privé ont créé Syna et ceux des services publics transfair. Les deux faitières, la SVEA et USSA, n'ont pas non plus survécu et ont cherché refuge auprès de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC).

Au début du troisième millénaire, le paysage syndical avait déjà une autre allure. Mais il y avait toujours de nombreux problèmes et les syndicats n'étaient pas encore dans la meilleure formation pour les résoudre. La plupart des syndicats ont continué à perdre des membres pendant cette décennie – la crise et la politique antisyndicale des employeurs renforçant cette tendance – le SIB et la FCTA environ un quart et la FTMH un cinquième. L'évolution des membres fût identique pour les syndicats des services publics et les chrétiens. A quoi s'est ajoutée la perte de nombreux activistes. Dans les années nonante, une génération de militant-e-s qui avaient été recrutés pendant les luttes des années quarante et cinquante, est partie à la retraite. Seules quelques organisations professionnelles dans les services publics ont acquis des membres dans les années nonante.

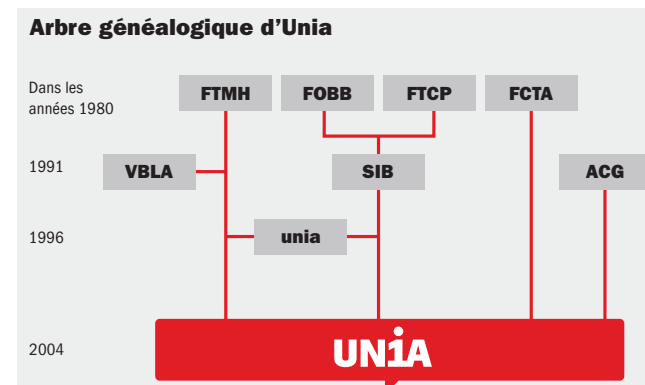
En 2000, le taux de syndicalisation moyen des associations représentant les salarié-e-s s'élevait encore à environ 20 %.

Unia, un projet stratégique

La décision stratégique de verdir ensemble le désert syndical du secteur tertiaire avec «unia» n'était qu'une des approches discutées dans les années nonante par la FTMH et le SIB. En même temps, d'autres projets syndicaux communs ont été entrepris: des journaux syndicaux communs («L'Événement syndical» pour la Suisse romande en 1997; «area» pour les membres italophones en 1998; «work» pour la Suisse alémanique en 2001), un système informatique et de gestion des membres commun, un système de salaire commun, parmi tant d'autres. Dans plusieurs régions, on s'attela à réunir les secrétariats sous un même toit. En 1996, l'association «Maison syndicale» chapeautant ces projets syndicaux conjoints, une quasi holding, a été fondée.

Au début des années deux mille, il est devenu évident que la FTMH et le SIB étaient promis aux mêmes tâches, faisaient des expériences similaires et avaient une base semblable. On pourrait mieux affronter les défis stratégiques si on éliminait les doublons que la structure de holding créait et si on formait une organisation qui aurait une direction nationale commune sur les régions et les secteurs. Cette orientation stratégique n'était pas du tout acquise et a provoqué en 2000 un violent conflit au sein du SIB. Les congrès de la FTMH et du SIB ont pourtant clairement confirmé en 2000 et en 2002 l'objectif de créer une organisation commune. La grande majorité estimait que la FTMH et le SIB trouveraient ensemble plus facilement un terrain d'entente et seraient plus à même de mener les conflits avec les patrons que chacun de son côté. En parallèle, on a aussi pu convaincre la FCTA de se joindre au processus.

Bien entendu, le processus de réunion ne se passa pas sans crises. Plus d'une fois, l'exercice faillit échouer (cf. Rieger et autres, 2008). Mais à l'automne 2004, on y était enfin: le Congrès de fusion à Bâle vit cinq organisations se regrouper, le SIB, la FTMH, la FCTA, unia et ACG.



Unia n'est donc pas né de la seule nécessité. Les syndicats SIB et FTMH auraient encore pu continuer pendant deux décennies sur l'ancien mode. Des réflexions stratégiques sur la manière de conquérir de nouveaux domaines syndicaux ont bel et bien initié la création d'Unia.

Premièrement, il s'agissait de réunir les forces et les expériences de la FCTA, d'unia et l'ACG dans les branches des services, dont le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration, la sécurité, les théâtres, etc. Cette fusion a certainement permis d'accomplir un pas en avant. De cette manière, dès la fondation, Unia a aussi directement compté 25 000 membres dans le Secteur tertiaire. Il était et est toujours important que, grâce à Unia, une force soit née qui soit en mesure de mobiliser les ressources humaines nécessaires pour accomplir un travail de construction syndicale de longue haleine.

Ensuite, il s'agissait de réunir les forces dans les branches traditionnelles. Le SIB et la FTMH avaient tous les deux été actifs dans la construction, la FTMH surtout dans les équipements et les installations. Ces branches devaient alors être réunies dans le nouveau Secteur Arts et métiers et coordonnées par une politique conventionnelle et de construction syndicale systématique.

Dans l'industrie, autant la FTMH que le SIB et la FCTA avaient été actifs dans plusieurs branches. Là aussi, Unia devait permettre de faire de la construction syndicale d'un seul tenant dans l'industrie, qui n'est pas foncièrement différente d'une branche à l'autre.

Réunification des forces évidemment aussi dans l'«appareil syndical». Rien qu'en mettant des départements centraux en commun (service juridique, caisse de chômage, finances, communication et formation), des synergies devaient émerger. La nouvelle organisation devait aussi devenir plus professionnelle, efficace et qualitative, justement aussi dans les régions et les sections. Depuis les années septante, les syndicats avaient dû fermer leurs secrétariats dans les localités de petite et moyenne importance parce que les ressources financières ne suffisaient plus en raison du recul des membres. Cette tendance devait être renversée avec Unia.

Et enfin, la réunification des forces devait affermir la force de frappe du syndicat en réponse à l'alignement de plus en plus néolibéral des employeurs et de la majorité de droite. Autant la capacité de mobilisation que celle de mener des campagnes devait s'accroître (cf. à ce sujet le chapitre «Rôle moteur dans les campagnes politiques», p. 73).

Tous ces changements devaient aboutir à ce qu'Unia se présente dans la meilleure formation possible pour stopper la tendance dévastatrice du recul des membres et la renverser. Si cela réussissait, si on arrivait à redresser la barre, le changement d'orientation stratégique serait couronné de succès.



Bilan intermédiaire d'Unia après dix ans d'existence

Quatre ans après la création d'Unia, un premier bilan positif était tiré dans le livre «Renouveau syndical – La création d'Unia»: la fusion avait réussi. Ce qui n'allait pas de soi. Si les fusions d'entreprises ne réussissent pas toujours, c'est aussi le cas pour les syndicats. Certaines fusions s'avèrent procéder par absorption, les plus petits partenaires ne laissant quasiment plus de traces. D'autres se voient bloquées par des guerres de tranchées internes empêchant la formation d'une nouvelle identité. Et quelques-unes se révèlent en plus n'être qu'une demi-mesure qui n'aboutit pas à une organisation suffisamment consolidée. Aujourd'hui, dix ans après la fusion, son succès est indiscutable. La nouvelle identité et la marque Unia se sont étonnamment vite instituées. Les confrontations internes ont vite porté sur d'autres différences que l'ancienne appartenance à tel ou tel syndicat. Cela a aussi été possible parce qu'une partie du processus de fusion avait déjà été effectué au cours des années qui ont précédé 2005. Mais aussi parce que le fondement stratégique et programmatique élaboré ne fut quasiment pas remis en question pendant ces dix années.

Est-ce que la réunification des forces a amené les progrès escomptés par les fondateurs et fondatrices d'Unia?

La construction syndicale dans le secteur tertiaire va de l'avant. Il était juste de penser qu'il s'agissait d'une besogne difficile qui allait durer

des décennies. Le patronat a dans beaucoup de branches mis les bâtons dans les roues d'Unia dans l'espoir que le syndicat se retire. Les autres associations de salarié-e-s ont aussi tout d'abord cherché l'exclusion plutôt que de saisir l'opportunité de devenir plus forts en s'alliant. Les préjugés de certains, selon lesquels nous échouerions avec les employé-e-s des services qui ne se laissent pas convaincre par les syndicats, ne se sont pas vérifiés. Unia compte aujourd'hui plus de 50 000 membres dans le Secteur tertiaire, soit le double de 2004 : environ 13 000 dans le commerce de détail comme dans l'hôtellerie-restauration. D'un millier à plusieurs milliers de membres dans les transports routiers, les soins privés, la sécurité, le nettoyage, la culture et les loisirs, la coiffure et autres services personnels. Dans beaucoup de branches, Unia est aussi devenu une force incontournable pour les employeurs.

La réunification des forces dans les secteurs traditionnels a aussi permis de faire des progrès. Dans les arts et métiers, la présence syndicale s'est renforcée, la couverture conventionnelle a pu être complétée et, ces dernières années, le recul des membres a été stoppé. Des progrès ont été faits dans l'exécution des CCT qui, étant donné les tentatives persistantes de dumping dans la plupart des branches des arts et métiers, a été largement renforcée. Et enfin, une politique commune pour ce secteur a été élaborée pour répondre aux problèmes similaires que connaissent les branches en matière d'emplois, de formation ou de protection de l'environnement. Dans le secteur principal de la construction, Unia a démontré qu'il était capable de tenir la confrontation au niveau d'une branche entière lors des conflits qui ont eu lieu pendant les négociations pour les Conventions nationales (CN) 2007 et 2011. Bien que cela soit devenu plus difficile à cause du recul du personnel fixe et de l'augmentation des sous-traitants ainsi que des travailleurs temporaires. Et Unia, à l'inverse du SIB, ne se concentre pas seulement sur la construction. Les membres ont pourtant légèrement augmenté dans le secteur de la construction ces dernières années.

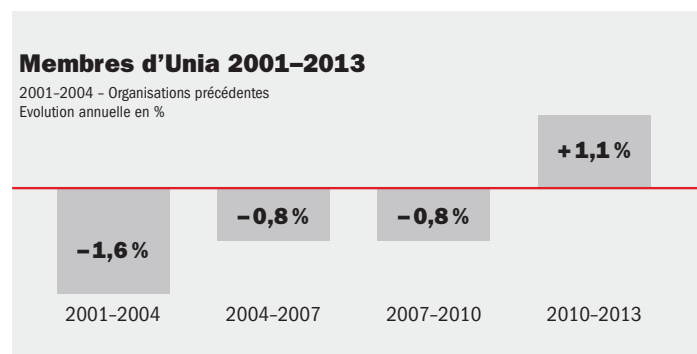
Dans l'industrie, la fusion a clairement eu des avantages. On a depuis 2008 pu mettre en place une politique industrielle commune en réponse à la crise. Unia a plusieurs fois suscité des mobilisations impressionnantes pour des journées de l'industrie et contre des licenciements collectifs. L'introduction pour la première fois de salaires minimums dans la CCT de l'industrie des machines (MEM) a sans conteste été un succès sur le plan stratégique. Plutôt que d'autres branches suivent l'exemple de l'ancienne CCT MEM qui ne fixait pas de salaires minimums, la vapeur a pu être renversée. Le recul des membres qui suit en grande partie celui de l'emploi dans la production industrielle n'a pas encore pu être stoppé au cours de ces dix dernières années, mais tout du moins freiné.

En fusionnant les appareils des anciens syndicats, nous avons pu générer d'importantes synergies. Unia a ainsi pu contrer la tendance au retrait du terrain. Unia marque aujourd'hui sa présence par une centaine de secrétariats en Suisse. Le syndicat est l'ONG qui possède le plus grand réseau de secrétariats de Suisse. Ceci est très important car, comme la Suisse est caractérisée par une structure dense de PME, beaucoup de branches sont géographiquement très dispersées. L'organisation Unia est ainsi proche des gens. La fusion a aussi permis d'énormément professionnaliser les services centraux et d'offrir une bonne efficacité. Ceci fut le cas pour la Caisse de chômage Unia, la plus grande caisse de chômage non publique de Suisse. Idem pour le service juridique, les ressources humaines (pour environ 1000 collaborateurs, cf. le chapitre « La contribution essentielle du personnel », p. 111), la gestion des finances (130 millions de francs de chiffre d'affaires rien que pour Unia), la gestion du parc immobilier, la gestion des commissions paritaires, etc. Les prestations se sont améliorées dans tous ces domaines.

Sur le plan des finances, toutes les organisations qui ont fusionné accusaient un déficit structurel. Après la fusion, il a d'abord fallu mettre en place des mesures d'économie douloureuses mais cruciales pour sortir des chiffres rouges. Quatre ans après la fusion, c'était chose faite. Depuis, Unia se maintient dans les chiffres noirs. C'est la condition sine qua non pour que le syndicat puisse investir dans des projets innovateurs, et pas seulement dans le Secteur tertiaire.

La réunification des forces pour augmenter la capacité à mener des campagnes a assurément permis de faire des progrès. Un chapitre à part traite de cet aspect (cf. le chapitre « Une décennie de grèves », p. 53).

Et enfin, en ce qui concerne l'évolution des effectifs de membres, un difficile processus qui a pris des années a permis de retrouver une balance positive.



Bilan : Unia a atteint ses objectifs stratégiques pour les dix premières années. La transformation de syndicats qui s'étaient mis en place pendant la haute conjoncture en des syndicats dans la bonne formation pour affronter les temps difficiles a réussi.

Il y a naturellement eu des problèmes et il y en a toujours. Peu de temps après la fusion, on parlait déjà de sa plus grande faiblesse : la participation active des membres aux activités syndicales et aux processus de décision était depuis des décennies en recul. Sur ce point, la fusion de 2004 ne redressait pas encore la barre, Unia ne commença à le faire qu'au Congrès de 2008 et au Congrès extraordinaire de 2010 en initiant le projet « Unia Forte » (cf. le chapitre « Unia Forte : la stratégie de l'enracinement », p. 25).

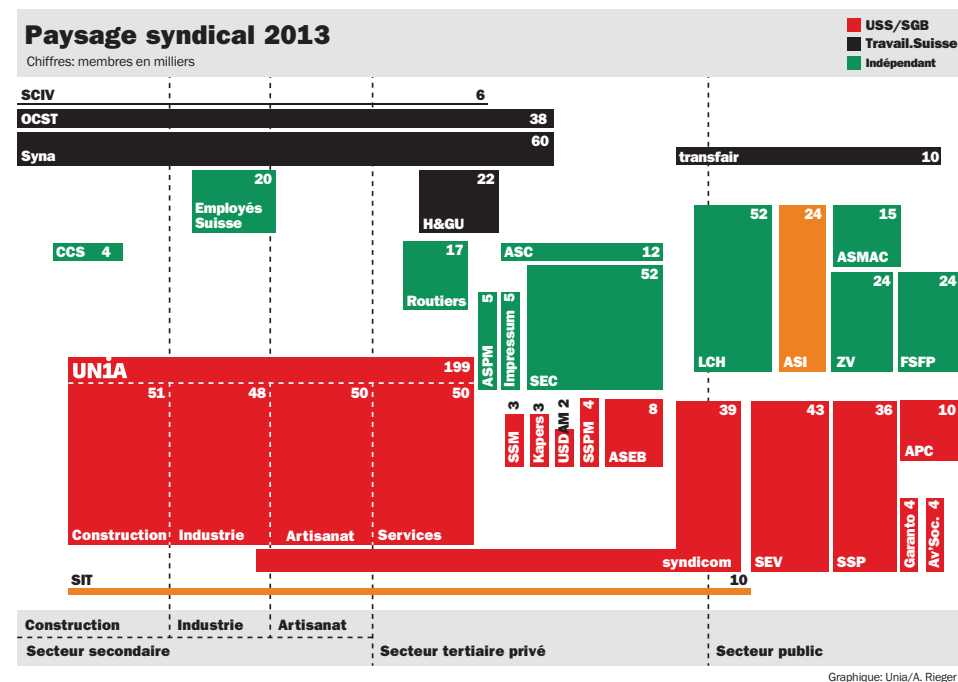
Le paysage syndical continue à évoluer

De solides jalons ont été posés dans le paysage syndical avec la fondation d'Unia. Le syndicat est aujourd'hui solidement établi et consacre la majeure partie de son temps à la construction syndicale. Stratégiquement, il s'agit surtout maintenant de consolider les fondations et moins de croître horizontalement. Voilà pourquoi de nouvelles fusions ou changements de structures ne sont pas à l'ordre du jour.

Ce qui ne signifie pas pour autant que le paysage syndical soit arrivé au « bout de son histoire » et retombe en hibernation. Dans l'ensemble, une majorité des organisations s'est stabilisée, mais une partie d'entre elles continue à perdre des membres. En 2010, le taux de syndicalisation a chuté en Suisse à environ 18 %. Quelques fédérations sont à la limite de la survie. D'autres ne sont pas adaptées aux circonstances et continuent à perdre des membres.

En 2008, une discussion a eu lieu au sein de la famille de l'USS sur la fusion du syndicat des services publics (SSP) avec ceux de la communication (GeKo) et des médias (Comedia). Cela n'a pas abouti. Pour finir, comedia et le Syndicat de la communication ont fusionné pour créer syndicom. Il se pourrait que des choses évoluent à l'avenir de ce côté-ci du paysage syndical, d'autant plus que le syndicat chrétien des services publics transfair n'atteint quasiment plus la taille critique.

Le paysage syndical a aussi évolué du côté des organisations faitières : la CSC et la FSE se sont regroupés en 2003 dans Travail.Suisse. Le but était d'établir à côté de l'USS une deuxième faitière qui aurait un profil un peu plus mesuré et pourrait attirer les nombreuses organisations de salarié-e-s encore indépendantes. Ce projet n'a pas réussi. D'une part, il n'y avait pas beaucoup de marge de manœuvre à côté de l'USS en raison de la dureté de la politique patronale – les patrons et les partis bourgeois ont poussé Travail.Suisse à avoir des positions toujours plus proches de celles de l'USS.



Ce qui, outre un manque de ressources financières, a conduit à la démission en 2012 d'Employés Suisse. Et de l'autre, les organisations indépendantes étaient davantage intéressées par une collaboration avec l'USS qui est quand même plus puissante. Ainsi, l'USS a pu dans un premier temps associer des syndicats jusque-là indépendants et dans un deuxième, les intégrer en tant que membres à part entière : l'Association suisse des employés de banque (ASEB), AvenirSocial, l'Association du personnel de la Confédération (APC). Le syndicat genevois interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT) est un membre associé et l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI) est observatrice. Travail.Suisse n'a réussi à convaincre que l'Association des policiers fédéraux. Et enfin, du côté des organisations faitières, là non plus, nous ne sommes pas arrivés à la fin de l'histoire et le paysage devrait continuer à évoluer.

On peut espérer que les prochains mouvements dans le paysage syndical suisse ne se fassent pas uniquement sous la pression de la nécessité. Et que d'autres changements se basent sur des réflexions qui ne soient pas celles d'organisation égoïstes mais plutôt stratégiques dans l'intérêt des salarié-e-s et du mouvement syndical.

Unia Forte: la stratégie de l'enracinement

de Vania Alleva

